



Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs 231 8 giugno 2001 n. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 16/10/2014

CSP - Innovazione nelle ICT società consortile a responsabilità limitata
Sede legale in Torino, Via Nizza 150
Iscrizione al Registro delle Imprese di Torino e Codice Fiscale n. 05706110011

INDICE

PREMESSA.....	4
PARTE GENERALE	6
IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231.....	6
<i>LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....</i>	<i>6</i>
<i>I REATI PREVISTI DAL DECRETO</i>	<i>6</i>
<i>LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO.....</i>	<i>6</i>
<i>CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA</i>	<i>7</i>
<i>LE LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA.....</i>	<i>8</i>
PARTE SPECIALE.....	8
IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL CSP – INNOVAZIONE NELLE ICT	8
<i>FINALITA' DEL MODELLO.....</i>	<i>8</i>
<i>DESTINATARI.....</i>	<i>9</i>
<i>ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO</i>	<i>10</i>
<i>CODICE ETICO E MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....</i>	<i>10</i>
<i>PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO: MAPPATURA DELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO REATO E PROCESSI STRUMENTALI E FUNZIONALI</i>	<i>10</i>
Aree di attività a rischio reato.....	11
Processi strumentali e funzionali.....	13
Sistema di controllo interno.....	13
REGOLE COMPORTAMENTALI DI CARATTERE GENERALE	14
Comportamenti da tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità Amministrative Indipendenti.....	14
Comportamenti da tenere nei rapporti tra privati.....	16
Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati societari.....	17
Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore e di pirateria informatica, introdotti dalla Legge 99/2009.....	17
Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati colposi introdotti dal D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.	18
Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di criminalità informatica introdotti dalla L. 48/2008.....	19
Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita introdotti dal D. Lgs. 231/2007.....	19
Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria introdotto dalla Legge 116/2009.....	20
Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati ambientali introdotti dal D.Lgs. 121/2011.....	21
Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai delitti di cui all'art. 10 della Legge 16 marzo 2006 n. 146 " Reati transnazionali"	22
SEZIONE TERZA.....	23

ORGANISMO DI VIGILANZA	23
<i>DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA.....</i>	<i>23</i>
<i>POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</i>	<i>24</i>
<i>REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</i>	<i>25</i>
<i>FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....</i>	<i>25</i>
SEZIONE QUARTA.....	28
SISTEMA SANZIONATORIO	28
<i>Sanzioni per il personale dipendente.....</i>	<i>28</i>
<i>Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti.....</i>	<i>30</i>
<i>Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza.....</i>	<i>30</i>
<i>Misure nei confronti degli Amministratori</i>	<i>30</i>
<i>Misure nei confronti degli apicali</i>	<i>30</i>
SEZIONE QUINTA	31
DIFFUSIONE DEL MODELLO	31
ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	31

PREMESSA

Con il D. Lgs. 231/2001 il legislatore italiano ha introdotto nell'ordinamento nazionale la responsabilità amministrativa a carico dell'Ente, nei casi in cui vengano commessi reati nell'interesse o a vantaggio dell'Ente medesimo da parte di soggetti apicali o da persone agli stessi sottoposti.

La responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001 si applica ai soggetti privati, dotati o meno di personalità giuridica, e agli enti pubblici economici, in quanto agenti *iure privatorum*. La norma prevede che l'Ente non risponda del fatto commesso qualora dimostri di avere adottato un Modello organizzativo e gestionale idoneo a prevenire la commissione di fatti penalmente rilevanti e di avere affidato il compito di vigilare sull'osservanza e il funzionamento dello stesso Modello ad un Organismo di Vigilanza (OdV), organo a composizione monocratica o collegiale, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che eserciti i compiti ad esso assegnati in via continuativa.

Con la Legge 190/2012 il legislatore italiano è intervenuto con ampie riforme strutturali volte a contrastare i fenomeni corruttivi nella pubblica amministrazione. Finalità della Legge 190/2012 è, infatti, quella di dotare il settore pubblico di un sistema organico di prevenzione della corruzione volto a:

- ridurre le opportunità che si verificano eventi corruttivi;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole al fenomeno corruttivo.

Se, da un lato, la responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001 non trova diretta applicazione per i soggetti pubblici che non svolgono attività economica, dall'altro la Legge 190/2012, così come integrata dal Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), si applica a tutte le Pubbliche Amministrazioni in senso stretto, nonché agli enti pubblici economici e agli enti di diritto privato in controllo pubblico, alle società partecipate e a quelle da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c., per le parti in cui tali soggetti sono espressamente indicati come destinatari all'interno del Piano stesso.

Analogamente a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001 per quanto concerne il Modello Organizzativo (strumento di prevenzione) e l'Organismo di Vigilanza (Organo vigilante), la Legge 190/2012 ha individuato nel Piano anticorruzione (nel seguito anche Piano della Prevenzione) lo strumento principale per contrastare il fenomeno corruttivo e nel Responsabile della Prevenzione della Corruzione (nel seguito anche Responsabile anticorruzione e trasparenza) il soggetto cui affidare il compito di elaborare la proposta del Piano della prevenzione, nonché di verificarne l'efficace attuazione e l'idoneità a prevenire la commissione di reati. Tale Responsabile è di norma individuato tra i dirigenti amministrativi di ruolo di prima fascia in servizio, ad esclusione di quelli che ricoprono il proprio ruolo all'interno dei settori considerati maggiormente a rischio.

Mentre, quindi, il "sistema 231", ove attuato, è volto a ridurre al minimo il rischio di commissione, da parte delle organizzazioni plurisoggettive e delle imprese, di reati presupposto - reati tassativamente indicati dalla Legge e afferenti a diversi ambiti (es. reati ambientali, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, reati societari, delitti informatici, ecc.), la Legge 190/2012, rivolta essenzialmente ai soggetti pubblici, ha lo scopo di prevenire la realizzazione di comportamenti corruttivi, ivi comprese quelle situazioni in cui - *a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso ai fini privati delle funzioni attribuite.*

Nel rispetto del quadro normativo sopra descritto, il CSP - Innovazione nelle ICT (di seguito CSP), anche su indicazione del proprio Collegio Sindacale, conformemente a quanto indicato dal Piano Nazionale Anticorruzione, ha ritenuto che un maggior livello di prevenzione di comportamenti illeciti all'interno della società possa essere attuato attraverso l'adozione di un "sistema coordinato 231 - Anticorruzione - Trasparenza". Tale sistema trova fondamento e regole nel presente documento, che consta, quindi, di due parti:

una parte denominata "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" - redatta ai sensi di quanto

previsto dal D. Lgs. 231/2001 *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*. La vigilanza sull’osservanza e il funzionamento di tale Modello spetta all’Organismo di Vigilanza del CSP, Organo a composizione monocratica, nominato dal Consiglio di Amministrazione del Consorzio, ai sensi dell’art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001 e nel rispetto di quanto indicato alla Sezione III, paragrafo 3 del presente documento.

Un *“Piano di Prevenzione della corruzione. Linee di condotta in tema di anticorruzione e trasparenza”* - redatto ai sensi di quanto disposto dalla Legge 190/2012 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità della pubblica amministrazione”* e dal Piano Nazionale Anticorruzione. La vigilanza sull’efficace attuazione di tale Piano e della sua idoneità a prevenire comportamenti illeciti spetta al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del CSP, nominato dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell’art. 1, comma 7, della Legge 190/2012 e dell’art. 43, del D. Lgs. 33/2013 e nel rispetto di quanto previsto alla Sezione II, paragrafo 2.2, dell’addendum al Modello.

In quanto documento atto a costituire lo strumento con il quale il CSP intende dare attuazione al proprio *“sistema coordinato 231 - Anticorruzione - Trasparenza”*, risulta opportuno evidenziare le differenze di responsabilità in capo ai due Organi deputati alle funzioni di vigilanza, ovvero l’Organismo di Vigilanza e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

La Legge 190/2012, nell’ipotesi di commissione all’interno dell’Ente di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, prevede che il Responsabile anticorruzione ne risponda sul piano della responsabilità dirigenziale, di quella disciplinare nonché per danno erariale e all’immagine della pubblica amministrazione, salvo che questi non dimostri di avere predisposto, antecedentemente alla commissione del fatto illecito, il Piano anticorruzione e di avere vigilato sul funzionamento e l’osservanza dello stesso.

Nel Sistema 231, diversamente da quanto previsto dalla L. 190/2012, in caso di accertata responsabilità amministrativa dell’Ente, la norma non prevede in capo all’Organismo di Vigilanza alcuna responsabilità derivante dall’omessa o carente vigilanza. Ai membri dell’OdV è infatti imputabile esclusivamente la responsabilità contrattuale derivante dall’eventuale condotta omissiva e negligente, ad eccezione del caso di violazione degli obblighi informativi previsti in materia di prevenzione dell’utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dal D. Lgs. 231/2007 (artt. 52, comma 2 e 55, comma 5). I compiti dell’Organismo non sono infatti connotati da poteri impeditivi, posto che l’adozione e/o la modifica del Modello, ancorché proposti dall’Organismo di Vigilanza con funzione consultiva e di supporto, sono espressione del potere gestorio dell’Organo di amministrazione.

Il Responsabile anticorruzione e l’Organismo di Vigilanza del CSP, in ogni caso, pur mantenendo i propri ruoli distinti, cooperano al fine di garantire un maggior livello di prevenzione dei comportamenti illeciti e di assicurare l’efficace attuazione del *“sistema coordinato 231 - Anticorruzione - Trasparenza”*.

PARTE GENERALE

IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito anche il “D. Lgs. 231/2001” o, anche solo il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300 e successivamente modificato ed integrato dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” (di seguito “Legge anticorruzione”), ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti. Tale forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all’ente le garanzie proprie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D. Lgs. 231/2001, commessi, *nell’interesse o a vantaggio* dell’ente stesso, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti “*soggetti apicali*”), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti “*soggetti sottoposti*”).

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il D. Lgs. 231/2001 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità amministrativa. Tale requisito è riconducibile ad una “*colpa di organizzazione*”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Laddove l’ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un’organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l’adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell’ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni. Nell’allegato 1 si riportano i reati attualmente ricompresi nell’ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001 come integrati alla luce delle modifiche e delle integrazioni apportate dalla Legge 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”, precisando tuttavia che si tratta di un elenco che potrà essere nel tempo soggetto a modifiche con riferimento a novità normative.

LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO

Il sistema sanzionatorio descritto dal D. Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che al ricorrere delle condizioni previste dall'art. 15 del Decreto, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponda a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa.

La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il Modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Con riferimento all'effettiva applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il D.Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

LE LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida per la redazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, predisposte dalle principali associazioni di categoria, tra cui si richiamano in particolare quelle di Confindustria aggiornate alla data del 31 marzo 2008 e approvate dal Ministero il 2 aprile 2008, prevedono in generale le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo per garantire l'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono identificate nelle seguenti:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, la previsione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- informazione e formazione del personale.

Dette Linee Guida precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

Di conseguenza, il presente documento è stato predisposto tenendo in considerazione anche le indicazioni fornite dalle associazioni di categoria e, più in particolare, quelle fornite nelle Linee Guida di Confindustria.

PARTE SPECIALE

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL CSP – INNOVAZIONE NELLE ICT

FINALITA' DEL MODELLO

Il CSP – Innovazione nelle ICT (di seguito CSP), società consortile a responsabilità limitata senza scopo di lucro, costituita da organismi dell'amministrazione pubblica (Regione Piemonte, CSI - Piemonte, Città di Torino), istituzioni universitarie (Politecnico di Torino, Università degli Studi di Torino) e rappresentanti del mondo imprenditoriale (IREN Energia S.p.A, S.I.SV.EL. S.p.A, Unione Industriale di Torino), è un organismo di ricerca impegnato in attività di sviluppo sperimentale e di ricerca industriale nell'ambito delle ICT secondo quanto previsto dalla Disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato a favore di Ricerca, Sviluppo e Innovazione (2006/C 323/01) ed è riconosciuto come Laboratorio di ricerca dal Ministero dell'Università e della Ricerca scientifica. Nato alla fine degli anni '80 come "Centro Supercalcolo Piemonte", nel corso del 1998 si è trasformato in una struttura di ricerca e sviluppo proponendosi come Centro di Eccellenza per la Ricerca, Sviluppo e Sperimentazione di Tecnologie Avanzate Informatiche e Telematiche. L'evoluzione della disciplina nazionale e comunitaria delle società partecipate dagli enti pubblici, così come il consolidamento e l'evoluzione delle competenze e del ruolo di CSP quale organismo di ricerca, ha portato a rivedere ed adeguare lo Statuto per meglio rispondere alla natura, alle finalità e alla governance della società. In particolare:

CSP è un organismo di ricerca e che risponda ai criteri previsti dall'art. 19 lettera f del Codice degli appalti pubblici

CSP non svolge attività direttamente strumentale, ma assolve a funzioni istituzionali degli enti che lo partecipano che possono essere qualificate di interesse generale

CSP attua il trasferimento tecnologico verso le imprese per di favorire il più possibile modalità operative di uso dei risultati della ricerca e dell'innovazione prodotti nel corso della sua attività affinché le imprese possano creare nuovi servizi e prodotti business, senza porsi in posizione concorrenziale sul mercato

Dopo aver preliminarmente verificato l'assoggettabilità del CSP al Decreto, la società consapevole dell'importanza di adottare ed efficacemente attuare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti, ha approvato, con delibera del Consiglio di Amministrazione del xxx, il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, il "Modello"), sul presupposto che lo stesso costituisca un valido strumento di sensibilizzazione dei destinatari - come definiti al paragrafo 2.2.- ad assumere comportamenti corretti e trasparenti.

Attraverso l'adozione del Modello, il CSP intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare i comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato ricomprese nel Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico del CSP;
- consentire, grazie ad un sistema strutturato di protocolli e procedure e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

Con l'entrata in vigore della Legge Anticorruzione, e a seguito dell'approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) da parte della CIVIT (oggi Autorità Nazionale Anticorruzione - A.N.A.C.), che ha esteso l'ambito soggettivo di applicazione degli obblighi in materia di anticorruzione anche agli enti pubblici economici e agli enti di diritto privato in controllo pubblico (per le parti in cui gli stessi sono indicati come destinatari), il CSP adotta il "Piano di Prevenzione della corruzione. Linee di condotta in tema di anticorruzione e trasparenza".

Attraverso l'adozione del Piano anticorruzione, il CSP intende fornire le linee di condotta in tema di anticorruzione e trasparenza, nonché gli strumenti operativi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica necessarie al fine di contrastare i fenomeni corruttivi.

DESTINATARI

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per gli Amministratori e per tutti coloro che rivestono, in CSP, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo, anche di fatto, per i Dipendenti (ivi inclusi i Dirigenti), per i Collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali (di seguito i “Destinatari”).

ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Gli elementi fondamentali sviluppati dal CSP nella definizione del proprio Modello, possono essere così riassunti:

- la mappatura delle attività cosiddette “sensibili”, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali e/o funzionali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati ricompresi nel Decreto. Le risultanze di detta mappatura sono descritte nel paragrafo 2.5.
- la previsione di specifici presidi di controllo attraverso l’integrazione delle procedure e/o regolamenti interni esistenti, nonché la definizione di protocolli specifici, relativamente ai processi strumentali ritenuti esposti al rischio potenziale di commissione di reati;
- l’istituzione di un Organismo di Vigilanza, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull’efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello, come dettagliato alla Sezione Terza del presente documento;
- l’adozione di un sistema sanzionatorio volto a garantire l’efficace attuazione del Modello, contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni dello stesso, descritto nella Sezione Quarta del Modello;
- lo svolgimento di un’attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello.

CODICE ETICO E MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il CSP, determinato ad improntare lo svolgimento delle proprie attività al rispetto della legalità, ha adottato inoltre un proprio Codice Etico (di seguito, il “Codice Etico”), che sancisce una serie di regole di “deontologia aziendale” che la società riconosce come proprie e delle quali esige l’osservanza da parte dei propri Organi collegiali, Dipendenti e di tutti coloro che con esso intrattengono rapporti commerciali.

Il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi enunciati nel Codice Etico, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell’ambito di operatività del D. Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico del CSP, pur costituendo un documento con una sua valenza autonoma, affermando principi etico-comportamentali idonei a prevenire comportamenti illeciti ai sensi del Decreto 231, nonché a contrastare il verificarsi di eventi corruttivi nella società, acquisisce rilevanza anche ai fini del Modello e ne diventa un elemento complementare.

PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO: MAPPATURA DELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO REATO E PROCESSI STRUMENTALI E FUNZIONALI

Il D. Lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell’ente individui le attività nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto.

Di conseguenza, il CSP ha proceduto ad effettuare una approfondita analisi delle proprie attività, prendendo in considerazione la propria struttura organizzativa e dell’operatività del settore di attività.

I risultati dell’attività sono stati successivamente raccolti in una scheda descrittiva (c.d. “Matrice delle Attività a Rischio-Reati ex D. Lgs. 231/2001”), che illustra i profili di rischio di commissione dei reati ricompresi nel Decreto nell’ambito delle attività del CSP.

Strettamente collegata a detto primo documento, è una seconda scheda descrittiva, denominata “Matrice delle Attività a Rischio-Reati Informatici”, che si sofferma in particolar modo sui profili di rischio connessi ai reati ricompresi nella famiglia dei “*Delitti informatici e trattamento illecito di dati*” di cui all’art. 24-bis del Decreto. L’attività di mappatura sopra descritta è stata successivamente rivista ed integrata al fine di individuare le attività del Consorzio potenzialmente esposte al rischio di corruzione e - in ottemperanza a quanto previsto dal P.N.A. - addivenire ad una valutazione del rischio medesimo.

Le risultanze di tale attività di analisi del rischio di corruzione sono state riportate nella “Matrice delle Attività a Rischio-Reato ex D.Lgs. 231/2001” integrata ai sensi della L. 190/2012; l’esito finale della valutazione dei rischi di corruzione è stato altresì sinteticamente rappresentato nel “Registro dei rischi corruzione”

Commento: prevediamo di farlo?

Qui di seguito, in particolare, sono rappresentate le aree di attività considerate esposte ad un rischio potenziale di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, alcuni esempi di attività sensibile, gli Organi consortili, le direzioni e gli uffici coinvolti in dette attività, alcuni esempi di reati associabili alle attività stesse e di possibili modalità e finalità di realizzazione degli stessi, nonché i processi nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni, gli strumenti e/o i mezzi per la commissione dei reati medesimi (c.d. processi strumentali e funzionali).

Aree di attività a rischio reato

Nello specifico, è stato riscontrato un potenziale rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e di corruzione nelle seguenti aree di attività del CSP, che vengono riportate come indicate nella “Matrice delle Attività a Rischio-Reato ex D.Lgs. 231/2001” integrata ai sensi della L. 190/2012:

- a. Gestione dei rapporti con soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione nazionale, comunitaria e internazionale.
- b. Affidamento di lavori, servizi e forniture da parte di CSP in conformità alla normativa degli appalti pubblici (D.Lgs. 163/2006) o altra normativa applicabile e delle norme previste dall’AVCP.
- c. Partecipazione a gare e a procedure ad evidenza pubblica nazionale o internazionale, anche tramite costituzione di A.T.I. e/o raggruppamenti di imprese.
- d. Sviluppo e realizzazione di servizi di ricerca industriale e sviluppo sperimentale.
- e. Gestione dei progetti internazionali
- f. Gestione del sistema sicurezza ex D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.
- g. Gestione, utilizzo e manutenzione del sistema informativo aziendale.
- h. Gestione degli adempimenti necessari alla richiesta di finanziamenti pubblici e predisposizione della relativa documentazione.
- i. Gestione dei contenziosi giudiziali (es. civili, tributari, giuslavoristici, amministrativi, penali).
- j. Gestione degli adempimenti in materia di assunzioni, cessazione del rapporto di lavoro, retribuzioni, ritenute fiscali e contributi previdenziali e assistenziali, relativi a dipendenti e collaboratori.
- k. Adempimenti richiesti dalla normativa vigente non connessi all’attività caratteristica, anche in occasione di verifiche, ispezioni e accertamenti da parte degli Enti Pubblici competenti o delle Autorità di Vigilanza.
- l. Adempimenti richiesti dalla normativa vigente in materia ambientale, anche in occasione di verifiche, ispezioni e accertamenti da parte degli Enti Pubblici competenti o delle Autorità di Vigilanza.
- m. Predisposizione dei progetti di bilancio civilistico nonché di eventuali situazioni patrimoniali.
- n. Gestione degli adempimenti in materia societaria.
- o. Adempimenti richiesti dalla normativa vigente in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni ai sensi del D. Lgs 33/2013
- p. Selezione del Personale
- q. Adempimenti richiesti dalla normativa in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi ai

sensi del D. Lgs 39/2013

r. Gestione delle relazioni con il Cliente

s. Gestione delle donazioni, sponsorizzazioni, omaggi e altre liberalità.

In considerazione delle aree di attività sopra riportate, sono risultati potenzialmente realizzabili i seguenti reati:

Art. 24: Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico, Indebita percezione di erogazioni da parte dello Stato, Malversazione a danno dello Stato, Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche.

Art. 24 bis: Accesso abusivo a sistema informatico e telematico, Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico, Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche, Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici.

Art. 25: Concussione e Corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità.

Art. 25 ter: Reati societari (compresi i reati di False comunicazioni sociali, Impedito controllo, Corruzione fra privati).

Art. 25 septies: Omicidio colposo, Lesioni personali colpose gravi o gravissime.

Art. 25 octies: Ricettazione, Riciclaggio, Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

Art. 25 novies: Delitti in materia di violazione del diritto d'autore - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Art. 25 decies: Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Art. 25 undecies: Reati ambientali (compresa la violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari; traffico illecito di rifiuti, Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti, Falsità ideologica del certificato di analisi dei rifiuti, anche utilizzato nell'ambito del SISTRI, Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive).

Art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146: Reati transnazionali [associazione per delinquere (art. 416 c.p.); associazione di tipo mafioso (art.416-bis c.p.); associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR 43/1973); associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/1990); riciclaggio (art. 648-bis c.p.); impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.); atti diretti a procurare l'ingresso nel territorio dello Stato in violazione delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero (art. 12 commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 D.Lgs. 286/1998); induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.); favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)].

Non si sono, invece, ravvisati profili di rischio rispetto alla commissione di altre fattispecie di reato non espressamente sopra richiamate ma ricomprese dal Decreto nei menzionati articoli, nonché dei reati di cui;

- all'Art. 24 ter (Delitti di criminalità organizzata);

- Art. 25 *bis* (Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento);
- Art. 25 *bis.1* (Delitti contro l'industria e il commercio);
- Art. 25 *quater* (Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico);
- Art. 25 *quater.1* (Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili);
- Art. 25 *quinquies* (Delitti contro la personalità individuale);
- Art. 25 *sexies* (Abusi di mercato).

Si ritiene, peraltro, che i principi del Codice Etico adottato dal CSP siano idonei a ridurre sensibilmente il rischio di commissione.

Relativamente infine alle ipotesi di reati di corruzione che potenzialmente possono realizzarsi all'interno del CSP nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (titolo II, Capo I del Codice Penale "Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione") si rimanda a quanto dettagliato al paragrafo 2 del Piano di prevenzione della corruzione.

Processi strumentali e funzionali

Sono stati anche individuati i processi strumentali e funzionali, ovvero sia quei processi nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione delle fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto, e precisamente:

- a. Acquisti in economia e tramite procedura negoziata (beni, servizi e consulenze).
- b. Partecipazione a gare e a procedure ad evidenza pubblica, anche tramite la costituzione di A.T.I.
- c. Flussi monetari e finanziari.
- d. Selezione, assunzione e gestione del personale.
- e. Gestione donazioni, sponsorizzazioni, omaggi e altre liberalità.
- f. Gestione del materiale tutelato da diritti d'autore.
- g. Gestione degli adempimenti e dei rapporti con gli Enti Pubblici e le Autorità Amministrative Indipendenti, anche in occasione di verifiche ispettive.
- h. Gestione delle richieste di finanziamenti pubblici da parte del CSP.
- i. Gestione della contabilità e formazione del bilancio e rapporti con gli Organi di Controllo
- j. Gestione del sistema di salute e sicurezza.
- k. Gestione, manutenzione dell'infrastruttura tecnologica, delle applicazioni e delle banche dati e sicurezza dei sistemi informativi.
- l. Gestione degli adempimenti in materia ambientale.
- m. Gestione degli adempimenti richiesti dalla normativa vigente in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni ai sensi del D. Lgs 33/2013.
- n. Gestione del processo di selezione del Personale.
- o. Gestione degli adempimenti richiesti dalla normativa in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi ai sensi del D. Lgs 39/2013.
- p. Gestione delle relazioni con il Cliente.

Sistema di controllo interno

Nella predisposizione del Modello, il CSP ha tenuto conto del sistema di controllo interno esistente al fine di verificare se esso fosse idoneo a prevenire gli specifici reati previsti dal Decreto, nonché dalla Legge anticorruzione, e identificati come potenzialmente realizzabili nelle aree di attività della Società.

Il sistema di controllo coinvolge ogni settore dell'attività svolta dal CSP attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, riducendo ragionevolmente ogni possibile conflitto di interesse.

In particolare, il sistema di controllo interno si basa, oltre che sulle regole comportamentali previste nel presente Modello, anche sui seguenti elementi:

1. il Codice Etico;
2. i Protocolli specificatamente definiti ai fini del Modello e del Piano anticorruzione, relativamente ai processi strumentali identificati;
3. il sistema di procedure aziendali, costituito dai Regolamenti interni e dalle procedure del Sistema di Qualità ISO9001 nonché, per quanto concerne la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dalle procedure gestionali ed operative del Sistema di Gestione Sicurezza;
4. la struttura organizzativa, composta da Direzione Generale, Direzione Tecnologie e Direzione Innovazione
5. il sistema di deleghe e procure;
6. i sistemi informativi integrati e orientati alla segregazione delle funzioni e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi utilizzati a supporto delle attività operative connesse al business;
7. le attività periodiche di verifica dell'effettiva operatività dei controlli secondo quanto definito dal piano di Internal Auditing, che integra i piani di audit locali del sistema di gestione della qualità e della salute e sicurezza sul lavoro, nonché dall'ente certificatore per quanto più compiutamente attiene alle verifiche sull'operatività dei sistemi di gestione stessi;
8. l'attuazione della normativa in materia di trasparenza dell'attività amministrativa (v. art. 1 comma 32 della Legge 190/2012 e il D. Lgs. 33/2013), nonché della normativa in materia di inconfirabilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, (v. art. 1, commi 49 e 50 della legge 190/2012 e D. Lgs. 39/2013).

Commento: come sopra

Commento: come sopra

L'attuale sistema di controllo interno di CSP, inteso come processo attuato al fine di gestire e monitorare i principali rischi e consentire una conduzione delle attività oggetto della mission sociale corretta e sana, è in grado di garantire il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza nell'impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite e nel salvaguardare il patrimonio della società;
- rispetto delle leggi e dei regolamenti (italiani o esteri) applicabili in tutte le operazioni ed azioni;
- affidabilità delle informazioni, da intendersi come comunicazioni tempestive ed affidabili a garanzia del corretto svolgimento di ogni processo decisionale.
- Alla base di detto sistema di controllo interno vi sono inoltre i seguenti principi:
- ogni operazione, transazione e azione deve essere veritiera, verificabile, coerente e documentata;
- nessuno gestisce un intero processo in autonomia (cosiddetta «segregazione dei compiti»);
- il sistema di controllo interno è in grado di documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

REGOLE COMPORTAMENTALI DI CARATTERE GENERALE

Di seguito sono declinate le regole comportamentali di carattere generale che devono essere osservate dai Destinatari al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati associati alle attività oggetto della mission sociale.

La violazione di dette regole legittima il CSP all'applicazione delle misure sanzionatorie previste nella apposita sezione del presente Modello.

Comportamenti da tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità Amministrative Indipendenti

Le seguenti regole di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente

Modello che, a qualunque titolo, e per conto o nell'interesse del CSP, intrattengano rapporti con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o, più in generale, con rappresentanti della Pubblica Amministrazione e/o delle Autorità di Vigilanza e/o delle Autorità Amministrative Indipendenti, italiane o estere (di seguito, "Rappresentanti della Pubblica Amministrazione").

In linea generale, è fatto divieto ai Destinatari di influenzare in maniera impropria e/o illecita le decisioni dei Rappresentanti della Pubblica Amministrazione ovvero comunque di procurarsene impropriamente e/o illecitamente il favore.

In particolare, è fatto loro divieto di:

- promettere, offrire, indurre a corrispondere ai Rappresentanti della Pubblica Amministrazione, nonché ai membri degli organi e ai funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri, direttamente o tramite terzi o sfruttando relazioni con pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio, somme di denaro o altre utilità in cambio di favori, compensi o altri vantaggi per sé e/o per il CSP;
- promettere, offrire, corrispondere omaggi o forme di ospitalità che eccedano le normali pratiche commerciali o di cortesia e, in ogni caso, tali da compromettere l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio dei Rappresentanti della Pubblica Amministrazione, nonché l'integrità e la reputazione di quest'ultima;
- favorire nei processi di acquisto fornitori, consulenti o altri soggetti segnalati da Rappresentanti della Pubblica Amministrazione in cambio di vantaggi di qualsivoglia natura per sé e/o per il CSP, violando le procedure interne;
- procurare indebitamente, a sé, a terzi o al CSP, vantaggi di qualsivoglia natura a danno della Pubblica Amministrazione;
- accettare o ricevere omaggi o altri vantaggi, anche in denaro, volti a influenzare l'imparzialità e indipendenza del proprio giudizio;
- danneggiare fornitori in possesso dei requisiti richiesti nella selezione dell'appalto, ricorrendo a criteri parziali, non oggettivi e pretestuosi;
- favorire indebitamente un fornitore disapplicando le disposizioni contrattuali previste, accettando documentazione falsa o erronea, scambiando informazioni sulle offerte degli altri fornitori, approvando requisiti inesistenti, ricevendo servizi e forniture diverse da quelle contrattualmente previste;
- favorire, nei processi di assunzione e di selezione, dipendenti, collaboratori e consulenti, dietro specifica segnalazione dei Rappresentanti della Pubblica Amministrazione, in cambio di favori, compensi e/o altri vantaggi per sé e/o per il CSP;
- effettuare/ricevere pagamenti nei rapporti con collaboratori, clienti, fornitori, consulenti o altri soggetti terzi, che non trovino adeguata giustificazione nel rapporto contrattuale in essere;
- ottenere incarichi, promettendo, elargendo denaro o qualsivoglia altra utilità o vantaggio a favore di un Rappresentante della Pubblica Amministrazione;
- tenere una condotta ingannevole nei confronti della Pubblica Amministrazione, inviando documenti falsi, attestando requisiti inesistenti o fornendo garanzie non rispondenti al vero;
- presentare dichiarazioni non veritiere a Pubbliche Amministrazioni, nazionali e/o comunitarie, al fine di conseguire erogazioni pubbliche, quali ad esempio contributi, finanziamenti o altre agevolazioni;
- destinare finanziamenti pubblici a scopi diversi da quelli per cui sono stati concessi o redigere false rendicontazioni sul relativo utilizzo.

I rapporti con i Rappresentanti della Pubblica Amministrazione sono gestiti esclusivamente da persone munite di idonei poteri o da coloro che siano da queste formalmente delegati, e in ogni caso nel rispetto delle procedure del CSP.

E' fatto obbligo ai Destinatari che, per conto del CSP, intrattengano rapporti con l'Autorità giudiziaria o le Forze dell'Ordine italiane od estere (nell'ambito di procedimenti di qualsiasi natura) di applicare le regole comportamentali sopra declinate anche in detti rapporti, impegnandosi a garantire la massima disponibilità e collaborazione.

In caso di procedimenti giudiziari o indagini o ispezioni è fatto divieto di:

- distruggere, alterare od occultare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento o dato;
- dichiarare il falso ovvero persuadere altri a farlo;
- promettere o elargire omaggi, denaro o altre utilità ai funzionari preposti all'attività di accertamento o di controllo, in cambio di benefici per sé e/o per il CSP.

Comportamenti da tenere nei rapporti tra privati

Preso atto dell'introduzione, ad opera della Legge Anticorruzione, della nuova fattispecie di reato "corruzione tra privati", l'inserimento di quest'ultimo tra i reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e il potenziale rischio di commissione di tale reato per il CSP ("Matrice delle Attività a Rischio-Reato ex D. Lgs. 231/2001") si ritiene doveroso portare all'attenzione di tutti i destinatari del Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati societari di cui all'art. 25 *ter* del D.Lgs. 231/2001 e che abbiano - in particolare - rapporti con gli organi apicali del CSP, le regole di comportamento di carattere generale di seguito riportate.

E' in genere vietato promettere od offrire somme di denaro o altre utilità ad amministratori, direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, a sindaci e i liquidatori per ottenere vantaggi per la società.

In particolare è vietato:

- promettere, offrire, corrispondere o indurre a corrispondere ad amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, a sindaci e liquidatori, direttamente o tramite terzi, somme di denaro o altre utilità in cambio di favori, compensi o altri vantaggi per sé e/o per il CSP;
- promettere, offrire, corrispondere omaggi o forme di ospitalità che eccedano le normali pratiche commerciali o di cortesia e, in ogni caso, tali da compromettere l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio di amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione di documenti contabili societari, di sindaci e di liquidatori, direttamente o tramite terzi;
- favorire, nei processi di acquisto, fornitori, consulenti o altri soggetti segnalati da amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione di documenti contabili societari, sindaci, in cambio di vantaggi di qualsivoglia natura - per sé e/o per il CSP violando le procedure interne ;
- danneggiare fornitori in possesso dei requisiti richiesti nella selezione dell'appalto, ricorrendo a criteri parziali, non oggettivi e pretestuosi su richiesta di amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione di documenti contabili societari, di sindaci e di liquidatori per trarre vantaggi per sé o per il CSP;
- favorire indebitamente un fornitore disapplicando le disposizioni contrattuali previste, accettando documentazione falsa o erronea, scambiando informazioni sulle offerte degli altri fornitori, approvando requisiti inesistenti, ricevendo servizi e forniture diverse da quelle contrattualmente previste, su richiesta di amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione di documenti contabili societari, di sindaci e di liquidatori in cambio di favori o per trarre vantaggi per sé o per il CSP;
- favorire, nei processi di assunzione e di selezione, dipendenti, collaboratori e consulenti, dietro specifica segnalazione su richiesta di amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione di documenti contabili societari, di sindaci e di liquidatori per trarre vantaggi per sé o per il CSP, in cambio di favori, compensi e/o altri vantaggi per sé e/o per il CSP.

In caso di procedimenti giudiziari o indagini o ispezioni è fatto divieto di:

- distruggere, alterare od occultare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento o dato;
- dichiarare il falso, ovvero persuadere altri a farlo;

- promettere o elargire omaggi, denaro o altre utilità ai funzionari preposti all'attività di accertamento o di controllo, in cambio di benefici per sé e/o per il CSP.

Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati societari

Le seguenti regole comportamentali di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati societari di cui all'art. 25 ter del D. Lgs. 231/2001, considerato che il CSP redige il bilancio di esercizio, costituito di stato patrimoniale, conto economico e nota integrativa.

In via generale, è richiesto di:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni, al fine di fornire ai Soci e agli stakeholders un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria del CSP;
- tutelare l'integrità ed effettività del patrimonio societario;
- assicurare il regolare funzionamento della Società e dei suoi organi, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione previsto dallo Statuto sociale e dalla normativa applicabile.

È fatto espresso divieto ai Destinatari di:

- rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilancio, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti al vero, ovvero predisporre comunicazioni che non rappresentino in modo veritiero la situazione economica, patrimoniale e finanziaria del CSP;
- omettere dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria del CSP;
- porre in essere comportamenti che impediscano, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, ovvero ostacolino lo svolgimento dell'attività di controllo dei Soci e del Collegio Sindacale;
- offrire o promettere somme di denaro o altre utilità ad amministratori, sindaci e liquidatori, al fine di favorire l'occultamento di responsabilità, a proprio vantaggio o a vantaggio dell'ente.

Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore e di pirateria informatica, introdotti dalla Legge 99/2009

I Destinatari, direttamente coinvolti nell'attività di progettazione, ricerca, sviluppo e commercializzazione dei servizi di ricerca industriale e sviluppo sperimentale, si attengono alle procedure interne e alla normativa vigente in tema di tutela della proprietà intellettuale e industriale, con particolare attenzione al *software* e alle banche dati.

In particolare, è fatto loro espresso divieto di utilizzare, modificare, diffondere e/o trasmettere, attraverso siti *internet* o altri strumenti telematici, opere di terzi in mancanza di accordi contrattuali formalizzati per iscritto con i relativi titolari che autorizzino espressamente l'esercizio di tali diritti.

È fatto inoltre divieto di utilizzare e, in particolare, diffondere e/o trasmettere, attraverso siti *internet* o altri strumenti telematici, opere di terzi in violazione dei termini e delle condizioni previste in detti accordi.

È, altresì, vietato riprodurre o duplicare con qualsiasi mezzo e con qualsiasi forma dette opere, inclusa la duplicazione dei relativi eventuali supporti, sono contenute, senza averne acquisiti i relativi espressi diritti.

In particolare al personale nell'ambito dell'attività lavorativa sopra indicata:

- è vietata l'installazione e l'utilizzo di software (programmi) non approvati dal CSP;
- è vietata l'installazione e l'utilizzo, sui sistemi informatici del CSP, di software (c.d. "P2P", di files sharing o di instant messaging) o di files (c.d. torrent) che utilizzano protocolli P2P mediante i quali è

possibile scambiare con altri soggetti all'interno della rete internet ogni tipologia di files (quali filmati, documentazioni, canzoni, dati etc.) senza alcuna possibilità di controllo da parte della società;

- è vietato, in generale, l'utilizzo di software privi delle necessarie autorizzazioni/ licenze;
- è vietato modificare duplicare e/o diffondere in qualsiasi forma e con qualsiasi mezzo programmi e files se non nelle forme e per gli scopi di servizio per i quali sono stati assegnati e nel rispetto delle condizioni di licenze così ottenute;
- non è consentita la riproduzione e/o duplicazione di materiale protetto contenuto su CD e, più in generale, su supporto ove sottoposto a licenza d'uso.

In caso di dubbi in merito a termini e condizioni di utilizzabilità di programmi per elaboratore elettronico o di banche dati di terzi, i Destinatari devono contattare l'Ufficio Legale per ricevere le informazioni e i chiarimenti necessari, prima di procedere al relativo utilizzo.

La verifica con l'Ufficio Legale è invece obbligatoria in quanto finalizzata ad escludere la lesione di eventuali diritti di titolarità e/o sfruttamento economico di terzi in tutti i casi in cui ci siano valutazioni in corso circa la possibilità, da parte del CSP, di promuovere, realizzare e valorizzare all'estero, in coerenza con le proprie finalità istituzionali, prodotti, soluzioni, servizi, sviluppati su incarico dei Soci e/o acquisiti in licenza da terzi per lo svolgimento di suddetti servizi.

E' vietato l'utilizzo a qualsiasi titolo di prodotti, di soluzioni e servizi sviluppati dal CSP e di titolarità di terzi, senza la preventiva autorizzazione da parte di questi ultimi.

L'utilizzo di marchi o brevetti di proprietà di altri, senza le necessarie autorizzazioni, è vietato. Nel caso in cui si debba procedere alla registrazione di un marchio o al deposito di un brevetto per il CSP o per i suoi Soci o in partnership con soggetti terzi, si deve preliminarmente verificare, anche con il supporto di consulenti esterni, che non si violino titoli di proprietà industriale di terzi.

Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati colposi introdotti dal D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Il CSP promuove la diffusione di una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi connessi alle attività lavorative svolte nelle proprie sedi richiedendo, a ogni livello aziendale, comportamenti responsabili e rispettosi delle procedure adottate in materia di sicurezza sul lavoro, anche grazie all'adozione di un Sistema di Gestione della Sicurezza coerente con i requisiti di cui all'art. 30 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i..

In ogni caso, è fatto obbligo a tutti i Destinatari, a vario titolo coinvolti nella gestione della sicurezza sul lavoro del CSP, di dare attuazione, ciascuno per la parte di propria competenza, alle deleghe e procure ricevute, alle funzioni assegnate, alle procedure adottate in tale ambito, alle misure di prevenzione e di protezione predisposte a presidio dei rischi connessi alla sicurezza identificati nel Documento di Valutazione dei Rischi (di seguito "DVR").

In particolare per un'effettiva prevenzione dei rischi e in conformità agli adempimenti prescritti dal D. Lgs. 81/2008 come successivamente modificato e integrato, nonché in coerenza con la ripartizione di ruoli, compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, è fatta espressa richiesta:

- ai soggetti aziendali (Datore di Lavoro e Delegati dal Datore di Lavoro in materia di Sicurezza ai sensi degli artt. 16 e 18 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.) di svolgere i compiti loro attribuiti in tale materia nel rispetto delle deleghe e procure ricevute, delle misure di prevenzione adottate e delle procedure esistenti, avendo cura di informare e formare il personale che, nello svolgimento delle proprie attività, sia esposto a rischi connessi alla sicurezza sul lavoro;
- ai soggetti nominati dal CSP o eletti dal personale ai sensi del D. Lgs. 81/200 di svolgere, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e attribuzioni, i compiti di sicurezza specificamente affidati dalla normativa vigente e previsti nel sistema sicurezza adottato dalla Società;

- ai Preposti di vigilare sulla corretta osservanza, da parte di tutti i lavoratori, delle misure e delle procedure di sicurezza adottate dal CSP, segnalando eventuali carenze o disallineamenti del sistema sicurezza, nonché comportamenti ad esso contrari;
- a tutti i dipendenti di aver cura della propria sicurezza e salute e di quella delle altre persone che hanno accesso alle strutture del CSP, e di osservare le misure, le procedure di sicurezza e le istruzioni aziendali.

Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di criminalità informatica introdotti dalla L. 48/2008

Le seguenti regole di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, sono designati o incaricati alla gestione e manutenzione delle infrastrutture applicative e delle reti di telecomunicazione, nonché a tutti coloro che abbiano avuto assegnate *password* e chiavi di accesso al sistema informativo del CSP:

- il personale può accedere al sistema informativo unicamente attraverso i codici di identificazione assegnati univocamente;
- il personale non autorizzato non può accedere ai sistemi informativi della Pubblica Amministrazione per ottenere o modificare informazioni a vantaggio proprio e/o del CSP;
- il personale si astiene da qualsiasi condotta che possa compromettere la riservatezza e integrità delle informazioni e dei dati del CSP e dei terzi;
- il personale si astiene da qualsiasi condotta diretta a superare o aggirare le protezioni del sistema informatico societario o altrui;
- il personale conserva i codici identificativi assegnati, astenendosi dal comunicarli a terzi;
- il personale non installa programmi senza le autorizzazioni previste nelle procedure interne.

Il CSP ha, inoltre, adottato le seguenti misure:

- l'accesso alle informazioni che risiedono sui server e sulle banche dati del CSP, ivi inclusi i client, è controllato da modelli, procedure e strumenti di autenticazione;
- gli amministratori di sistema sono muniti di proprie credenziali di autenticazione;
- il personale dipendente è munito di univoche credenziali di autenticazione per l'accesso ai client;
- l'accesso alle applicazioni, da parte del personale, è garantito attraverso strumenti di autorizzazione;
- i dispositivi di networking sono protetti da adeguati strumenti di limitazione degli accessi;
- i dispositivi di networking sono collocati in aree dedicate e protetti al fine di renderli accessibili al solo personale autorizzato;
- i server, le workstation, i laptop sono protetti da programmi antivirus, aggiornati in modo automatico, contro il rischio di intrusione;
- l'accesso alla Sala Server è limitato al solo personale autorizzato, munito di badge identificativo, al fine di garantire la sicurezza fisica dei dati ivi contenuti e gestiti.

Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita introdotti dal D. Lgs. 231/2007

L'analisi condotta sulle attività tipiche del CSP ritiene sufficientemente presidiato il rischio connesso al possibile compimento di condotte idonee ad integrare i reati di riciclaggio, ricettazione, o di impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, CSP ha ravvisato, in via prudenziale, l'opportunità di considerare in ogni caso aree aziendale a rischio di commissione di uno dei predetti reati nello svolgimento dell'attività con partner operanti in ambito nazionale ed internazionale.

Alla luce di tali valutazioni, il CSP richiede ai Destinatari coinvolti nell'ambito delle attività sensibili sopra rappresentate di:

- astenersi dal compiere ogni condotta che possa in qualsivoglia modo integrare direttamente o indirettamente le predette fattispecie di reato e/o agevolarne o favorirne la relativa commissione;
- astenersi dall'elargire o premettere somma di denaro od altre utilità ai membri degli organi e ai funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri, per ottenere vantaggi per il CSP;
- a tale proposito, si precisa che si integrano le condotte del riciclaggio o dell'impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, quando si sostituisca o trasferisca denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita ovvero si compiano operazioni atte ad ostacolare l'identificazione della loro provenienza illecita, mentre si integra la condotta della ricettazione allorché si acquistino o ricevano ovvero occultino denaro o cose provenienti da un qualsiasi reato;
- effettuare le transazioni tramite il sistema bancario, richiedendo anche ai clienti che i pagamenti avvengano esclusivamente tramite tale sistema, che consente la tracciabilità dei trasferimenti finanziari;
- verificare, attraverso le informazioni disponibili, i requisiti posseduti dalle controparti commerciali, al fine di accertare la relativa rispettabilità e affidabilità prima di avviare con essi rapporti d'affari;
- collaborare solo con professionisti e partners individuati sulla base di criteri di trasparenza, di economicità e correttezza, garantendo la tracciabilità delle attività atte a comprovare i menzionati criteri;
- garantire agli organismi competenti la segnalazione di operazioni che presentino profili di sospetto con riguardo alla legittimità della provenienza delle somme oggetto di transazione o all'affidabilità e trasparenza della controparte.

Tutti i Destinatari, nello svolgimento delle proprie funzioni e compiti aziendali, devono inoltre rispettare le norme riguardanti le limitazioni all'uso del contante e ai titoli al portatore previste dal D.Lgs. 231/2007, e s.m.i.

A tale proposito, senza alcun intento esaustivo, è fatto espresso divieto, nel rispetto delle disposizioni nazionali in materia, di:

- trasferire a qualsiasi titolo tra soggetti diversi, se non per il tramite di banche o istituti di moneta elettronica o Poste Italiane S.p.A., denaro contante o titoli al portatore in euro o in valuta estera, quando il valore dell'operazione, anche frazionata, sia complessivamente pari o superiore a Euro 1.000,00;
- emettere assegni bancari, postali e circolari per importi pari o superiori a Euro 1.000,00 che non rechino l'indicazione del nome o della ragione sociale del beneficiario e la clausola di non trasferibilità; il rilascio dei medesimi titoli per importi inferiori a 1.000,00 euro può essere richiesto, per iscritto, dal cliente senza la clausola di trasferibilità;
- girare per l'incasso assegni bancari e postali emessi all'ordine del traente a soggetti diversi da banche o Poste Italiane S.p.A.

Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria introdotto dalla Legge 116/2009

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria di cui all'art. 25 *decies* del D.Lgs. 231/2001.

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

- evadere con tempestività, correttezza e buona fede tutte le richieste provenienti dagli organi di polizia giudiziaria e dall'autorità giudiziaria inquirente e giudicante, fornendo tutte le informazioni, i dati e le notizie eventualmente utili;

- mantenere, nei confronti degli organi di polizia giudiziaria e dell'autorità giudiziaria, un comportamento disponibile e collaborativo in qualsiasi situazione.

È fatto espresso divieto ai Destinatari di ricorrere alla forza fisica, a minacce o all'intimidazione oppure promettere, offrire o concedere un'indebita utilità per indurre colui il quale può avvalersi della facoltà di non rispondere nel procedimento penale, a non rendere dichiarazioni o a rendere false dichiarazioni all'autorità giudiziaria, con l'intento di ottenere una pronuncia favorevole al CSP o determinare il conseguimento di altro genere di vantaggio.

Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati ambientali introdotti dal D.Lgs. 121/2011

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati ambientali di cui all'art. 25 *undecies* del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, ai Destinatari del presente Modello Organizzativo nonché a tutto il personale del CSP coinvolto in attività connesse alla gestione di smaltimento dei rifiuti e/o gestione degli impianti anche tramite ditte esterne di manutenzione è richiesto di:

- verificare che i fornitori di servizi connessi alla gestione dei rifiuti, ove richiesto dal D.Lgs. 152/2006 e dalle ulteriori fonti normative e regolamentari, dichiarino e diano, in ogni caso, evidenza, in base alla natura del servizio prestato, del rispetto della disciplina in materia di gestione dei rifiuti e di tutela dell'ambiente;
- accertare, prima dell'instaurazione del rapporto, la rispettabilità e l'affidabilità dei fornitori di servizi connessi alla gestione dei rifiuti, anche attraverso l'acquisizione e la verifica delle comunicazioni, certificazioni e autorizzazioni in materia ambientale da questi effettuate o acquisite a norma di legge, astenendosi dall'avviare rapporti con i fornitori che non offrano garanzie di onorabilità e serietà professionale;
- inserire nei contratti stipulati con i fornitori di servizi connessi alla gestione dei rifiuti specifiche clausole attraverso le quali i fornitori si impegnino nei confronti del CSP a mantenere valide ed efficaci per l'intera durata del rapporto contrattuale le autorizzazioni prescritte dalla normativa per lo svolgimento dell'attività di gestione dei rifiuti;
- inserire nei contratti stipulati con i fornitori di servizi connessi alla gestione dei rifiuti specifiche clausole attraverso le quali il CSP possa riservarsi il diritto di verificare periodicamente le comunicazioni, certificazioni e autorizzazioni in materia ambientale, tenendo in considerazione i termini di scadenza e rinnovo delle stesse;
- aggiornare periodicamente l'archivio delle autorizzazioni, iscrizioni e comunicazioni acquisite dai fornitori terzi e segnalare tempestivamente alla funzione preposta ogni variazione riscontrata;
- smaltire le sostanze lesive non rigenerabili né riutilizzabili, nel rispetto delle norme contro l'inquinamento;
- conferire i beni durevoli contenenti le sostanze lesive, al termine della loro durata operativa, a centri di raccolta autorizzati;
- impiegare esclusivamente personale specializzato nelle attività di estrazione, raccolta ed isolamento delle sostanze lesive;
- assicurarsi che i fornitori di servizi che operano nei siti conoscano e rispettino le procedure aziendali in materia ambientale.

È fatto espresso divieto ai Destinatari di:

- abbandonare o depositare in modo incontrollato i rifiuti ed immetterli, allo stato solido o liquido, nelle acque superficiali e sotterranee, in violazione delle procedure aziendali;
- miscelare categorie diverse di rifiuti pericolosi (oppure rifiuti pericolosi con quelli non pericolosi);
- violare gli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari per la gestione

dei rifiuti;

- effettuare o predisporre attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti;
- falsificare o alterare il certificato di analisi dei rifiuti, anche utilizzato nell'ambito del SISTRI – Area Movimentazione;
- falsificare o alterare qualsiasi documento da sottoporre a Pubbliche Amministrazioni o Autorità di controllo ovvero omettere di comunicare tempestivamente informazioni o dati su fatti o circostanze che possano compromettere la salute pubblica;
- astenersi dall'intrattenere rapporti con gestori di rifiuti che, sulla base di notizie acquisite, possano non dare garanzia di serietà;
- disperdere nell'ambiente le sostanze lesive;
- consumare, importare, esportare, detenere e commercializzare le sostanze lesive secondo modalità diverse da quelle disciplinate dalla vigente normativa.

Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai delitti di cui all'art. 10 della Legge 16 marzo 2006 n. 146 "Reati transnazionali"

I principi di comportamento di carattere generale di seguito descritti si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati di associazione per delinquere; associazione di tipo mafioso; associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri; associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope; riciclaggio; impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; atti diretti a procurare l'ingresso nel territorio dello Stato in violazione delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero; induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria; favoreggiamento personale aventi carattere di "transnazionalità".

Tale carattere è desumibile dall'art. 3 della Legge 146 del 2006 in base al quale è reato transnazionale il "reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonchè: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato".

Oltre ai principi di comportamento già indicati con riferimento ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché a quelli di cui all'art. 25 *decies* del D. Lgs. 231/2001 e alla Legge n. 106/2009 è richiesto, in via generale, a tali soggetti di:

- tenere, nei processi di gestione delle attività di competenza, un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne favorendone la trasparenza e la tracciabilità;
- non porre in essere, collaborare o in qualsiasi modo contribuire alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dalla Legge n. 146/2006;
- fornire all'Organismo di Vigilanza, e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che cooperano con lo stesso, gli strumenti operativi necessari al fine di esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica allo stesso demandate;

ed in particolare di:

- non porre in essere condotte finalizzate ad aiutare un soggetto ad eludere le investigazioni o a sottrarsi alle ricerche dell'autorità;
- mantenere un contegno chiaro, trasparente, diligente e collaborativo con le Pubbliche Autorità, con particolare riguardo alle Autorità Giudicanti ed Inquirenti, mediante la comunicazione di tutte le

- informazioni, i dati e le notizie eventualmente richieste;
- non porre in essere attività concernenti il processo di aggiudicazione della gara, e tali da eludere la normativa, allo scopo di favorire illegittimamente un partecipante alla gara, in attuazione di un disegno criminoso che vede coinvolto/i uno o più soggetti operanti a livello transnazionale;
- favorire o collaborare con società che utilizzino personale non qualificato, di provenienza clandestina, al fine di trarne vantaggio economico.

SEZIONE TERZA

ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e il funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

A tale proposito, le Linee Guida richiamate al paragrafo 1.5. precisano che, sebbene il silenzio del Decreto consenta di optare per una composizione sia monocratica che plurisoggettiva, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e alla complessità organizzativa dell'ente. L'Organismo deve inoltre svolgere le sue funzioni al di fuori dei processi operativi dell'ente, collocato in posizione di staff al Consiglio di Amministrazione e pertanto svincolato da ogni rapporto gerarchico con il Consiglio stesso.

In ossequio alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione del CSP istituisce con propria Deliberazione l'Organismo di Vigilanza a struttura monocratica, funzionalmente dipendente dal Consiglio stesso.

In particolare, la composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- Autonomia, indipendenza e Professionalità: detto requisito è assicurato dalle conoscenze professionali, tecniche e pratiche dell'Organismo di Vigilanza.
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di CSP.

DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA

L'Organismo di Vigilanza resta in carica 2 (due) anni ed è rieleggibile. E' scelto tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non deve avere rapporti di coniugio o parentela con i Consiglieri di Amministrazione.

Possono essere nominati Organismo di Vigilanza sia dipendenti del CSP che professionisti esterni. Questi ultimi non devono intrattenere rapporti commerciali con il CSP che possano prefigurare ipotesi di conflitto d'interesse.

I compensi dell'Organismo di Vigilanza, sia interni che esterni allo stesso, non integrano ipotesi di conflitto di interessi.

Non può essere nominato Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade automaticamente, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei

reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Costituisce causa di decadenza dell'Organismo di Vigilanza la decadenza del Consiglio di Amministrazione, fatta salva la facoltà riservata al nominando Consiglio di Amministrazione di confermare, in tutto o in parte, l'Organismo di Vigilanza.

Il componente che abbia un rapporto di lavoro subordinato con il CSP decade automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera, l'Organismo di vigilanza in ogni momento ma solo per giusta causa.

Costituiscono giusta causa di revoca dell'Organismo di Vigilanza:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di Organismo stesso;
- la sentenza di condanna del CSP, passata in giudicato, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- per il componente legato al CSP da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

L'Organismo di Vigilanza può rinunciare in ogni momento all'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Presidente del Consiglio di Amministrazione con raccomandata A.R.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è successivamente trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla diffusione all'interno del CSP della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilare sulla formazione del Personale del CSP in merito al Modello organizzativo e la sua applicazione al CSP;
- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- vigilare sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati;
- verificare l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati ricompresi nel Decreto e identificati nel Modello;
- vigilare sull'attuazione e sull'osservanza del Modello nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di commissione del reato;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni organizzative e/o normative;
- collaborare con il Responsabile anticorruzione, al fine di garantire un maggior livello di prevenzione dei comportamenti illeciti e di assicurare l'efficace attuazione del "Sistema coordinato 231 - Anticorruzione - Trasparenza".

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- coordinarsi e collaborare con le direzioni (anche attraverso apposite riunioni), per il miglior

monitoraggio delle attività consortili identificate a rischio reato nel Modello;

- verificare l'istituzione e il funzionamento di uno specifico canale informativo "dedicato" (es. indirizzo di posta elettronica), diretto a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività individuate a potenziale rischio di commissione del reato;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dal Consorzio, coordinandosi con la Direzione Generale;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate;
- segnalare tempestivamente al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione, ritenute fondate;
- monitorare l'efficacia delle procedure e dei protocolli interni connessi alla prevenzione dei reati, esaminare eventuali segnalazioni provenienti dagli Organi di Controllo e da qualsiasi Dipendente e disporre gli accertamenti ritenuti necessari.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle direzioni;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento e informazione rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D.Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle direzioni, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per la verifica dell'effettiva attuazione del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'Organismo di Vigilanza un budget di spesa rispetto alle funzioni ad esso rimesse, su proposta dell'Organismo stesso. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere.

REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione del CSP.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza svolta, con le seguenti modalità:

- almeno annualmente, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, attraverso una relazione scritta, nella quale vengono illustrate le attività di monitoraggio svolte, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi e/o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello;
- periodicamente nei confronti del Presidente del Consiglio di Amministrazione per una informativa in merito ad attività svolte dall'Organismo ed eventuali rilievi emersi nel corso delle stesse;
- nei confronti del Collegio Sindacale, ove ne ravvisi la necessità, in relazione a presunte violazioni poste in essere dal Consiglio di Amministrazione, potendo ricevere dal Collegio Sindacale richieste di informazioni o di chiarimenti in merito alla suddette presunte violazioni e in merito alle verifiche effettuate.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento sia dal Consiglio di Amministrazione che dal Collegio Sindacale e, a sua volta, potrà richiedere a tali organi di essere sentito qualora ravvisi l'opportunità di riferire su questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti con le principali responsabilità operative.

FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D. Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle direzioni, diretti a consentire all'Organismo lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza.

A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- su base periodica, le informazioni, dati, notizie e documenti previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti alle singole direzioni (c.d. flussi informativi), secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo;
- su base periodica l'avvenuta trasmissione all'Autorità per la Vigilanza sui contratti pubblici di lavoro, servizi e forniture delle informazioni già pubblicate sul sito web ai fini della trasparenza nel rispetto dei tempi e delle modalità di cui all'art. 1 comma 32 della Legge Anticorruzione;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto e del Codice Etico, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo (c.d. segnalazioni);
- su base occasionale, le eventuali comunicazioni di avvio di procedimento giudiziario a carico dei dipendenti anche per i reati previsti ed integrati dalla L. 190 del 2012, nonché le relazioni predisposte nell'ambito delle attività di controllo da parte sia di funzioni interne sia di soggetti esterni da cui possano emergere profili di criticità anche rispetto alla L. 190 del 2012.

A tale ultimo riguardo, i Destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazione delle prescrizioni del Decreto, del Modello e/o del Codice Etico, nonché specifiche fattispecie di reato di cui abbiano conoscenza.

A tal fine, è istituito, dal CSP, un canale di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza che consiste in un indirizzo di posta elettronica dedicato (organismo.vigilanza@csp.it), reso noto al personale, al quale potranno essere inviate le eventuali segnalazioni e il cui accesso è riservato al solo Organismo. Tale modalità di trasmissione delle segnalazioni è volta a garantire la massima riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Oltre alle informazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità italiana od estera, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento del CSP o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o nella struttura organizzativa;
- notizia dell'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello;
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio di rilevanza anche penale, ovverosia con prognosi superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti o collaboratori di CSP e, più genericamente, a coloro che abbiano accesso agli ambienti di lavoro della Società sia in territorio italiano che in territorio estero;
- risultanze degli audit interni e dell'ente certificatore esterno sul Sistema di Gestione Qualità ISO9001-2008 e, quando disponibili, del Sistema di Gestione Sicurezza.

L'Organismo, con il supporto del CSP, definisce le modalità di trasmissione di tali informazioni, dandone comunicazione alle direzioni e uffici tenuti al relativo invio.

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza – e allo stesso pervenute - nell'espletamento dei propri compiti istituzionali devono essere custodite dalla Direzione interessata e dall'Organismo in un apposito archivio istituito presso la sede del CSP per 10 anni e, in ogni caso, nel rispetto di specifiche normative applicabili.

SEZIONE QUARTA

SISTEMA SANZIONATORIO

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire al CSP di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e il CSP, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come segue:

- comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello (Parte Generale e Parte Speciale) e/o del Codice Etico, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni;
- comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello (Parte Generale e Parte Speciale) e/o del Codice Etico, tali da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e il CSP in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso al Direttore Generale o, in caso di assenza o impedimento di quest'ultimo, al Vice Direttore.

Sanzioni per il personale dipendente

In relazione al personale dipendente, il CSP deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile (i.e. Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende dell'industria metalmeccanica), sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni del Modello nonché dei principi del Codice Etico, costituisce inadempimento dei doveri derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente del Consorzio, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al paragrafo precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive del CSP, così come previsto dal vigente CCNL applicabile.

Al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- biasimo verbale;
- biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle violazioni di cui al punto i);
- multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di legge.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che:
- violi le disposizioni contenute nel Modello e/o i principi del Codice Etico, ovvero adotti, nello svolgimento di attività nelle aree identificate a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni in essi contenute, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancata esecuzione degli ordini impartiti dal CSP;
- ometta la segnalazione all'Organismo di Vigilanza di fatti di cui sia a conoscenza che possano integrare

un'ipotesi di reato rilevante per il Decreto.

Incorre, invece, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:

- adottati, nello svolgimento delle attività nelle aree identificate a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni contenute nel Modello nonché ai principi del Codice Etico, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi di lavoro a tal punto grave da pregiudicare la fiducia nei confronti del dipendente stesso;
- adottati, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree identificate a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello nonché con i principi del Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico del CSP delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001, costituendo tale comportamento un atto che provoca al Consorzio grave nocumento morale e materiale tale da non consentire la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

Il Consorzio non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole violazioni.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL applicabile;
- altre particolari circostanze che caratterizzino la violazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello nonché dei principi del Codice Etico, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso le modalità ritenute più idonee dal CSP.

Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti

L'inosservanza - da parte dei dirigenti - delle disposizioni del Modello nonché dei principi del Codice Etico, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970.

In via generale, al personale dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- multa;
- sospensione dal lavoro;
- risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ.

Nei casi di gravi violazioni, il Consorzio potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ.

Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza

L'inosservanza - da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali del CSP - delle disposizioni Modello e dei principi del Codice Etico, nonché degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà del Consorzio di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello e/o dei principi del Codice Etico, da parte di uno o più Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto consortile. In detto caso l'Organismo di Vigilanza informa per iscritto il Legale Rappresentante pro-tempore dell'Ente consorziato di cui il Consigliere di Amministrazione sia espressione.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello o dei principi del Codice Etico da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il Collegio Sindacale, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

Misure nei confronti degli apicali

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali comporterà l'assunzione, da parte del CSP, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

SEZIONE QUINTA

DIFFUSIONE DEL MODELLO

Il CSP, consapevole dell'importanza che gli aspetti informativi e formativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire l'informativa ai Destinatari in merito all'adozione del Modello e del Codice Etico, nonché la divulgazione dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, delle prescrizioni del Modello e delle regole comportamentali del Codice Etico.

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività identificate a rischio-reato. In ogni caso, l'attività di formazione viene erogata in modo differenziato nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione del CSP.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che vengano, di volta in volta, inserite nell'organizzazione. A tale proposito, le relative attività formative dovranno essere previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

Con riguardo alla diffusione del Modello e del Codice Etico, il CSP si impegna a:

- inviare una comunicazione a tutto il personale avente ad oggetto l'avvenuta adozione di detti documenti da parte del Consiglio di Amministrazione;
- pubblicare Modello e Codice Etico sul sito istituzionale del CSP, sulla intranet aziendale e/o su qualsiasi altro strumento di comunicazione ritenuto idoneo allo scopo;
- organizzare attività formative dirette a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico.

La conservazione della documentazione relativa all'attività di informazione sarà a cura della Segreteria dell'Organismo di Vigilanza, mentre quella relativa alle attività di formazione sarà a cura Direzione Generale - Area Personale a cui è affidata la responsabilità della Formazione aziendale. L'intera documentazione sarà disponibile per la consultazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e di chiunque altro sia legittimato a prenderne visione.

ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Costituisce responsabilità del Consiglio di Amministrazione del CSP l'adozione del presente Modello.

Le modifiche e/o integrazioni di carattere sostanziale del Modello (intendendosi per tali le modifiche delle regole e dei principi generali in esso contenuti e, in particolare, qualsiasi modifica che possa riguardare la Seconda e Terza Sezione del presente Modello) sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Ogni altra modifica (di natura meramente formale e non avente pertanto carattere sostanziale) è di competenza della Direzione Generale.